

■ 热点关注

事关社保缴费、竞业限制等 最高人民法院发布劳动争议司法解释

最高人民法院近日发布《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》,进一步回应司法实践需求,依法保护当事人合法权益,维护劳动关系和谐稳定。最高人民法院相关负责人和法官出席发布会并回答了记者提问。

《解释二》规定,约定不缴纳社会保险费无效,劳动者据此解除劳动合同,用人单位需要支付解除劳动合同经济补偿。

据介绍,《解释二》规定了劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同,由用人单位支付解除劳动合同经济补偿的裁判规则。确立此规则是出于以下考虑:一是依法享受社会保险待遇是劳动者的基本权益,有利于社会稳定。从长远看,依法缴纳社会保险费可以帮助劳动者在遭遇年老、疾病、工伤、生育、失业等风险时,防止收入的中断和丧失,保障其基本生活需求。二是依法缴纳社会保险费是用人单位的法定义务。用人单

位在劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的过程中发挥着更为主动和关键的作用,劳动者不缴纳社会保险费的行为离不开用人单位的配合。实践中更多的情况是用人单位基于成本控制等考虑与劳动者约定,或者让劳动者单方承诺不缴纳社会保险费,处于弱势地位的劳动者没有选择权。三是明确用人单位承担支付经济补偿责任可以倒逼用人单位为劳动者依法缴纳社会保险费,有效预防纠纷,助推社会治理。社会保险法第六十三条第一款规定:“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”劳动者发现用人单位存在不缴纳社会保险费的违法行为,可以依法请求行政机关责令用人单位限期缴纳或者补足,及时维护自身合法权益。

此次发布的《解释二》规定,非用人单位原因未订立书面劳动合同的,用人单位不支付二倍工资。法官表示,如果不区分

用人单位对未订立书面劳动合同是否存在过错,一概由用人单位承担支付二倍工资的责任,与当前的用工实际和实质正义要求不符。《解释二》在总结审判经验的基础上,规定因不可抗力、劳动者本人故意或者重大过失及存在法律、行政法规规定的其他情形未订立书面劳动合同时,用人单位无须支付二倍工资。此规则既符合诚信原则,也有利于衡平保护劳动者、用人单位双方的合法权益。同时规定,在劳动合同到期依法自动续延的情况下,用人单位不再支付二倍工资,但劳动者可以要求用人单位与其订立书面劳动合同。此外,《解释二》还规定了未订立书面劳动合同二倍工资的具体计算方式,即按月计算,不满一个月,按照实际工作日计算。

《解释二》还对于竞业限制约定泛化和滥用方面,制定了予以规制的内容。那么,如何平衡好劳动者择业自由和保护企业竞争优势之间的关系?

最高人民法院在《解释二》制定过程中,坚持既保护用人单位竞争优势,又畅通人才自由流动的理念。在职工作期间,用人单位通过支付劳动报酬保障劳动者的就业和生存权,竞业限制人员基于对用人单位的忠实义务应承担在职竞业限制义务。因此,《解释二》在明确“竞业限制”不应被滥用鲜明导向的同时,也规定,用人单位依法与竞业限制人员约定的在职竞业限制条款合法有效,用人单位无须为此支付经济补偿。因劳动者违反竞业限制约定会给人单位带来风险和损失,为保护用人单位的竞争优势,《解释二》规定劳动者违反竞业限制约定时,应依法承担违约责任。

据新华社

■ 检察之窗

“法治小摊”助力农民工追回欠薪

“检察官,工钱拿到了,我儿子的助学贷款终于按时还上了!”2025年8月4日,接到宿迁市经济技术开发区检察院检察官的回访电话,农民工王某在电话里激动地说。事情发生在该院近期开展的一次“法治小摊”夏季普法活动中。“检察官,工地一直拖着不发我工资!我儿子等着钱还助学贷款,银行催得紧啊!”活动现场,农民工王某焦急地向检察官求助。经了解,王某与李某经人介绍在某建筑工地务工两个月后,包工头以“未结算到工程款”为由,拖欠

两人工资合计近2万元。虽多次反映,但因工程发包方、承包方与包工头之间相互推诿,问题迟迟未得到解决。接到求助后,宿迁经开区检察院迅速响应。承办检察官在征求王某、李某起诉意愿后,立即展开调查核实。通过走访承包方、发包方,调取相关证据,查

明发包方已按合同约定向分包方和包工头完成了工程款项结算,拖欠工资系包工头个人原因所致。调查中还发现,该包工头正在同一工地承接二期工程。事实清晰后,检察机关依法支持王某、李某向法院提起诉讼。为高效化解纠纷,保障农民工权益,检察院同步启动府检联动机制,将调查核实的欠薪情况及包工头信息通报至区建

设主管部门。建设部门随即约谈工程发包方负责人。在多方合力推动下,压力传导到位,包工头很快将拖欠的工资一次性全额支付。拿到欠薪的王某、李某随即撤回了一起诉讼,从求助到维权成功,整个过程仅用时一周。

据了解,“法治小摊”是宿迁经开区检察院创新打造的集普法宣传与便民服务于一体的综合载体。自2024年以来,该院通过选派检察官在学校、夜市、广场等人群聚集区灵活支起“法治小摊”,深入社区常态化开展线下普法活动,累计受益群众逾万人次。为延伸服务触角,该院还自主研发了“检察e云端”线上小程序,并嵌入区委政法委综治平台端口,将便捷的法律服务“窗口”推送至群众指尖。通过“线上+线下”融合模式,检察官已为群众提供法律咨询答疑300余人次,有效畅通了检察服务群众的“最后一公里”。

宿迁市经济技术开发区人民检察院
乙福康 张宇



律师您好:

我是一家机械厂的老员工,从2018年就在这儿上班了,劳动合同一年一签,今年已经是第6次续签了。前阵子人事找我,说按照公司新规定,连续签过3次固定期限合同的,之后就只能签“项目制合同”,合同期限跟厂里的生产项目走,项目结束合同就终止,而且不保证下一个项目能续用。我跟人事说,我这都连续签了6次固定合同,按道理是不是该签无固定期限合同了?人事却说“项目制合同更灵活,公司现在都这么办”,还说如果不签,下个月合同到期后就没法续了。我家里全靠我这份工资,要是合同跟着项目走,心里一点底都没有。请问律师:公司这种做法合法吗?我能不能要求签无固定期限劳动合同?

连云港 刘先生

刘先生您好:

您的疑问涉及无固定期限劳动合同的签订条件,这也是实践中劳动者常遇到的权益问题。结合您的情况,我们可以从法律规定和实务操作两方面来分析:

首先,《中华人民共和国劳动合同法》第十四条明确规定,劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同时,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。您从2018年起连续签订6次固定期限合同,显然符合“连续订立二次以上”的条件,且若您不存在法定的用人单位可以解除劳动合同的情形,有权要求公司签订无固定期限劳动合同。

其次,公司提出的“项目制合同”本质上仍属于固定期限劳动合同(以项目周期为期限),并不能规避法定的签约义务。法律之所以规定无固定期限劳动合同,就是为了稳定劳动关系,保护劳动者的职业安全感,尤其对于像您这样的长期在职员工,这一制度更是重要保障。公司以“新规”“灵活用工”为由拒绝签订,不符合法律强制性规定。

再次,若公司因您要求签订无固定期限劳动合同而拒绝续订,可能构成违法终止劳动关系。根据《劳动合同法》第八十七条,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

综上,您有权要求公司依法签订无固定期限劳动合同。建议您先与公司进行沟通,明确提出诉求并留存证据(如书面申请、沟通记录等);若公司拒绝,可向当地劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁,维护自身合法权益。

在此也提醒广大劳动者:无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”,而是对劳动关系稳定性的法律保障。当符合法定条件时,应主动主张权利,切勿因企业的“新规”“潜规则”放弃自身权益;用人单位也应依法履行签约义务,通过规范用工营造和谐的劳资关系,这才是企业长远发展的基础。

连云港公共法律服务和法律援助中心律师 郝冉

从『一年一签』到『项目绑定』:老员工能否拒绝?

■ 法律援助律师信箱



工伤赔偿到账,他第一时间将喜讯与检察官分享

“工伤赔偿赔下来了,已经执行到位了!”2025年7月28日下午,承办检察官的手机屏幕上亮起了一则消息,这是2023年她办理的一起申请支持仲裁案件中的当事人——湖北土家族小哥王某发来的喜讯。收到这则消息,检察官发自内心地为他感到开心。

2021年9月,王某凭其手艺人职苏州某纺织类总公司,但在2022年初因意外伤了左手,经鉴定属九级工伤。2022年6月,王某身体完全恢复健康,与总公司协商后,其劳动关系被转到宿迁泗洪分公司。2022年8月,工厂因一起产品质量事故产生了1.5万余元损失,公司鉴定样品后发布通报要求王某个人承担9000元,王某认为责任比例划分不合理,表示仅愿意承担2000—3000元。双方对此协商不成,王某一气之下提出离职,并在工友的建议下来到泗洪县检察院,就企业拖欠的2—4月份工资、未赔付到位的伤残补助、一次性就业补助金共计7.8万元及9000元罚款问题申请支持仲裁。

2023年5月,泗洪县检察院民事部门检察官收到线索后,对本案进行了梳理。考虑到该案涉及多方面问题,检察官与劳动仲裁部门综合研判,作出决定:一是先调解,调解不成再仲裁;二是先就王某与分公司的工资拖欠和罚款问题进行调解,工伤赔偿金问题待此案结束后由王某到总公司领取。

2023年5月24日下午,检察官与人社仲裁部门将公司与王某约到一起座谈,一边向王某释法说理,一边劝说分公司以和为贵、珍惜口碑。在历经2个多小时的调解后,双方终于达成一致:王某承担7000元损失;分公司支付王某2—4月满勤全额工资,核减损失后共计3.5万元,于6月15日一次性支付。

■ 提个醒

大学生暑假打工受伤如何维护合法权益?

案例:小魏是一名大三学生,今年放暑假后经同学介绍前往一家装饰公司打工,双方口头约定每月工资3000元,但未签订书面用工协议。在前几天的一次施工作业中,小魏的左手食指被角磨机锯片割伤,住院治疗半月后伤愈出院,共花去医疗费等费用近万元,而公司老板仅支付给他1000元治疗费后便不再过问。为此小魏同学想知道,像他这样的情况属于工伤吗?公司老板应否承担赔偿责任?暑假打工应注意些什么?

法律解析:首先,小魏的情况不属于工伤范畴。《工伤保险条例》第十四条规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;

(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。……”该条例第十八条规定:“提出工伤认定申请应当提交下列材料:(一)工伤认定申请表; (二)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料……”同时,《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。上述规定表明,目前申请工伤认定均需以存在劳动关系为前提。由于大学生身份的特殊性,一旦打工期间因工作原因受到伤害,无法按照《工伤保险条例》中“劳动者”和“职工”的规定享受工伤待遇。

其次,小魏虽然不能被认定为工伤,但是大学生做暑期工属于参加短期劳动或不定期劳务,用工单位与打工者之间已

建立劳务关系,双方的权利义务依法受法律保护,可以按照一般民事侵权责任处理,即要求用工单位承担民事赔偿责任。《中华人民共和国民法典》第一千一百九十二条第一款规定:“个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。”赔偿项目包括:医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费等。受害人因伤致残的,其因增加生活上需要所支出的必要费用以及因丧失劳动能力导致的收入损失,包括残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被扶养人生活费,因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复

【基本案情】

2023年2月,王某与某传媒公司签订《直播合作协议》,协议约定公司为王某进行互联网直播提供运营服务,并明确双方非劳动关系,另约定每天直播有效时长不低于6小时,每月直播有效天数不低于26天,关于收益,双方约定前三个月为保障主播基本生活发放保底收益8000元/月,之后采取分成收益模式,如王某出现私播、停播等违约情形,公司有权要求支付违约金15万元,或公司实际投入金额10倍和预期收益,可择其高者主张,协议约定管辖机构系某仲裁委员会。后王某进行直播活动并由传媒公司安排运营人员对其直播进行指导,期间公司共向王某一次性支付了3个月保底收益和两笔小额收益分成。双方产生矛盾,2023年4月,王某要求解除双方合同关系,公司向王某发出履约通知,否则将追究违约责任。协商未果后,2023年9月,传媒公司以王某违约为由向合同约定的仲裁委员会申请仲裁,要求王某返还已付保底收益、违约金15万元和维权费等。仲裁过程中,王某向法院提起诉讼,要求确认与某传媒公司成立劳动关系。

传媒公司称王某的直播内容是和粉丝聊天及和其他主播打PK,只要符合抖音要求即可,具体聊天内容由王某自行决定,公司虽安排运营对直播进行服务指导以及对有效直播时长有最低要求,但目的是提升王某的直播质量、增强粉丝黏性,并非用人单位的管理。

法院经审理认为,首先,从双方签订的直播合作协议来看,协议约定双方为合作关系,并非劳动或劳务关系,该协议系双方真实意思表示,且不违反法律法规强制性规定,合法有效。其次,从人身从属性来看,虽然直播合作协议约定了王某最低直播有效时长,但王某对直播时间、直播地点及直播内容均可自主决定,公司运营基于合作关系对王某直播活动进行必要的管理和指导,无法认定双方构成管理与被管理的从属关系;最后,从经济从属性来看,双方虽然约定前三个月保底收入,但后期王某的经济收入主要来源于网络直播吸引粉丝获得的打赏,双方约定的保底收入也仅是合作基础上的保障激励措施,并非王某主要收入来源。综上,王某与传媒公司之间不符合劳动关系的人身从属性和经济从属性的特征,对王某主张其与传媒公司存在劳动关系,法院不予支持。

【法官评析】

近年来,网络直播群体逐渐呈现出年轻化的趋势,相关经纪公司招、管理、辞用网络主播时也存在新特点。此类案件中,经纪公司通常通过求职平台发布招聘信息并进行面试,从形式上看与劳动关系用工招聘极为相似,容易使应聘者误认;同时双方也具有一定的管理与被管理关系,如网络主播需遵守平台以及经纪公司相关规则或约定等,也易与传统劳动关系混淆;加之经纪公司通常会与网络主播约定高额违约金,容易引发双方关于是否成立劳动关系的纠纷。

是否成立劳动关系,还是应当结合“从属性”要素进行判断。首先,可以通过双方签订的协议名称、具体内容探求是否具有建立劳动关系的合意;其次,从劳动关系人身从属性角度,可结合主播直播的自主决定权大小以及有无考勤管理及奖惩考核制度等情况,判断双方是否形成劳动法意义上管理与被管理的关系;最后,从劳动关系经济从属性角度,可考察主播收入主要构成和来源,是否具有工资发放的周期性、连续性和稳定性特征,进而判断双方是否具有经济从属性。法官提醒,作为协议签订主体,单位作为格式合同提供方,有义务提示对方特别关注免除或减轻自身责任、排除或者限制对方权利的条款;同时,主播也要审慎核实合同名称、违约责任等重点条款,避免因劳动关系认定及违约责任产生争议。

无锡市梁溪区人民法院 吴清



宿迁:当好“守门员” 护航“苏超”赛事安全

2025年8月3日晚七点半,江苏省城市足球联赛第八轮宿迁队主场迎战无锡队在宿迁市奥体中心开赛,宿迁市公安局湖滨新区分局组织民警辅警、保安人员,加强现场隐患排查、车辆管控、秩序维护、人员救助、应急处置等,全力守护赛事安全有序进行。

孙明建 摄

费、护理费、后续治疗费,赔偿义务人也应当予以赔偿。根据上述规定,小魏作为提供劳务的一方受伤,装饰公司未能提供足够的安全保障,对伤害事故发生存在过错,应承担主要赔偿责任。

最后需要特别提醒的是,大学生暑期打工实习时,不仅要选择正规安全的用工场所,还要切实保护好自己的人身和财产安全,防止意外发生,还要与用人单位尽量以书面劳务协议形式约定工作岗位、期限、地点、报酬等涉及切身利益的内容,同时保留工作牌、实习笔记、工资条、考勤记录等相关材料。当自身权益受到损害时,当事人可以向劳动监察部门举报用人单位的违法行为,也可以通过调解、诉讼等方式及时维护自身合法权益。

山东省昌乐县司法局 张兆利

